REVISTA INVECOM
ISSN en línea: 2739-0063

Condiciones laborales y trabajo decente en el personal sanitario

Working conditions and decent work for healthcare personnel

Recibido: 20/06/2026 - **Aceptado:** 22/08/2026

Sonia Utani Damián
https://orcid.org/0000-0002-0909-3317
jeralsonia16@gmail.com
Universidad Tecnológica de los Andes. Lima, Perú

Silvia Victoria Maquera Maron
https://orcid.org/0000-0003-1707-034X
smaqueram@utea.edu.pe
Universidad Tecnológica de los Andes. Lima, Perú

Jesús Ramon Arteaga Pinazo
https://orcid.org/0000-0003-2659-4532
jarteagapi@ucvvirtual.edu.pe
Universidad Tecnológica de los Andes. Lima, Perú

Giuliana del Socorro Raggio Ramírez
https://orcid.org/0000-0002-0082-2050
graggior@unmsm.edu.pe
Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima, Perú

Resumen

El presente estudio tuvo como objetivo determinar la relación entre las condiciones laborales y el trabajo decente en trabajadores de instituciones prestadoras de servicios de salud de Apurímac durante 2025. Para tal fin, se desarrolló una investigación aplicada, de enfoque cuantitativo, diseño no experimental, transversal y alcance correlacional. En dicha investigación participaron 164 trabajadores seleccionados mediante muestreo no probabilístico, a quienes se les aplicó un cuestionario de 41 ítems con adecuada consistencia interna para condiciones laborales (α = 0,836) y trabajo decente (α = 0,934). Los resultados evidenciaron una relación positiva y estadísticamente significativa entre las condiciones laborales y el trabajo decente (r = 0,605; p < 0,001). La infraestructura presentó una asociación significativa de menor magnitud (r = 0,350; p < 0,001), mientras que las disposiciones jerárquicas y de gestión alcanzaron la relación más alta (r = 0,702; p < 0,001). En contraste, la exposición a agentes ocupacionales y los procedimientos clínicos no mostraron asociaciones significativas. Se concluye que las dimensiones laborales no se relacionan de manera homogénea con el trabajo decente y que la gestión institucional constituye un componente especialmente relevante en su percepción.

Palabras clave: condiciones laborales, trabajo decente, personal sanitario.

Abstract

This study aimed to determine the relationship between working conditions and decent work among healthcare workers in Apurímac during 2025. To this end, an applied research study was conducted using a quantitative approach, a non-experimental, cross-sectional design, and a correlational scope. The study included 164 workers selected through non-probability sampling, who were administered a 41-item questionnaire with adequate internal consistency for working conditions (α = 0.836) and decent work (α = 0.934). The results showed a positive and statistically significant relationship between working conditions and decent work (r = 0.605; p < 0.001). Infrastructure showed a smaller but significant association (r = 0.350; p < 0.001), while hierarchical and management structures showed the strongest association (r = 0.702; p < 0.001). In contrast, exposure to occupational agents and clinical

procedures showed no significant associations. It is concluded that work-related dimensions are not homogeneously related to decent work and that institutional management is a particularly relevant component in its perception.

Keywords: working conditions, decent work, healthcare workers.

Introducción

El trabajo decente constituye uno de los pilares del desarrollo sostenible porque articula el empleo con la protección de los derechos laborales, la seguridad y salud en el trabajo, la igualdad y la dignidad humana. Su importancia trasciende la dimensión económica, pues las condiciones de trabajo repercuten en el bienestar y la sostenibilidad organizacional. En este marco, el Objetivo de Desarrollo Sostenible 8 plantea promover empleo productivo y trabajo decente para todas las personas dentro de una agenda de crecimiento inclusivo y sostenible (Naciones Unidas, 2024). Sin embargo, persisten dificultades relacionadas con el empleo productivo, los derechos laborales y los entornos de trabajo seguros (Naciones Unidas, 2025). Por ello, el trabajo decente no se limita a disponer de un empleo, sino que exige condiciones materiales, sociales y organizacionales que permitan ejercerlo con seguridad, protección y dignidad.

Esta perspectiva adquiere relevancia en el sector salud, donde el trabajo cotidiano se desarrolla bajo altas exigencias y exposición a múltiples riesgos. Zoromba y El-Gazar (2026) señalan que, en enfermería, el trabajo decente integra derechos laborales, seguridad, compensación, participación, reconocimiento y oportunidades de desarrollo profesional. El personal sanitario se enfrenta a riesgos físicos, biológicos, químicos, ergonómicos y psicosociales, además de cargas laborales, horarios exigentes y formas de organización que pueden afectar su bienestar.

Por su parte, Hult et al. (2025) muestran que el trabajo decente y la precariedad forman un continuo en el que intervienen la estabilidad laboral, las condiciones económicas, el reconocimiento profesional y la organización del trabajo. Esta mirada permite entender que la precariedad no se reduce al contrato. Durante la pandemia de COVID-19, estas desigualdades se hicieron más visibles. Llop et al. (2021) documentaron diferencias importantes en las condiciones de empleo y trabajo de profesionales de enfermería, evidenciando que la organización laboral puede profundizar desigualdades ya existentes.

La forma en que se organiza el trabajo también se relaciona con la salud de los profesionales. Al respecto, Teoh et al. (2023), a partir de evidencia longitudinal internacional, encontraron que mayores exigencias laborales se asocian con mayor agotamiento emocional, lo que obliga a mirar no solo la cantidad de tareas, sino también la manera en que se distribuyen y gestionan. De forma complementaria, Zheng et al. (2024), en un estudio con 792 enfermeras, identificaron relaciones significativas entre apoyo organizacional, trabajo decente y bienestar profesional. El respaldo institucional, el reconocimiento y las oportunidades de desarrollo pueden, por tanto, favorecer una experiencia laboral más digna.

La percepción del trabajo decente también varía según las características del empleo. Cao et al. (2025), al estudiar enfermeras de unidades de cuidados intensivos pediátricos, observaron diferencias vinculadas con la categoría profesional, la remuneración y otras experiencias laborales. En la misma línea, Ruiz-Ramírez y Tello-Castrillón (2025) relacionan las características del trabajo promovidas por la Organización Internacional del Trabajo con la construcción del trabajo decente y destacan que las disposiciones normativas solo adquieren sentido cuando se traducen en prácticas organizacionales efectivas.

En América Latina, esta problemática se desarrolla en sistemas sanitarios marcados por desigualdades en recursos, infraestructura, estabilidad y organización institucional. Tiga-Loza et al. (2024), en un estudio multicéntrico con 1.215 profesionales de enfermería de cinco países latinoamericanos, identificaron dificultades relacionadas con satisfacción, estrés y condiciones de trabajo. Saltos (2022) añade la presencia de jornadas extensas, riesgos ocupacionales y acceso limitado a equipos de protección personal. Estas situaciones muestran que la seguridad laboral constituye una dimensión inseparable de la dignidad en el trabajo.

La experiencia de los trabajadores aporta además elementos que los indicadores institucionales no siempre logran mostrar. En este sentido, Hernández et al. (2024) evidenciaron que jóvenes profesionales de enfermería relacionan sus condiciones de empleo, trabajo y salud con la manera en que viven su ejercicio profesional. De este modo, las condiciones laborales pueden entenderse tanto como características objetivas del entorno como experiencias que influyen en la percepción de seguridad, estabilidad y bienestar.

En el Perú, esta problemática cobra especial importancia por la diversidad territorial y organizacional de los servicios de salud. Prado y Vásquez (2024) reportaron una frecuencia relevante de *burnout* y una relación significativa con la satisfacción laboral en médicos del programa SERUMS de Ayacucho. Asimismo, Samillán-Yncio et al. (2024) identificaron factores asociados con la inseguridad laboral entre enfermeras peruanas, mientras que

Vergara et al. (2024) analizaron la relación entre condiciones laborales y *burnout* en profesionales de enfermería de un hospital nacional. Estos antecedentes muestran que la experiencia laboral del personal sanitario depende de componentes contractuales, organizacionales y de bienestar.

Por su parte, Becerra et al. (2024) documentaron experiencias de presión psíquica, carga psicológica y dificultades organizativas en trabajadores del sector salud peruano durante la pandemia. Estos hallazgos recuerdan que las condiciones laborales incluyen dimensiones relacionales y psicosociales que pueden pasar inadvertidas cuando el análisis se limita a indicadores formales.

A pesar del crecimiento de la producción científica sobre el personal sanitario, buena parte de la literatura se ha concentrado en fenómenos específicos como *burnout*, satisfacción laboral, inseguridad, rendimiento o precariedad. Aunque estos estudios han permitido comprender distintas expresiones del problema, persiste una brecha en el análisis conjunto de las condiciones laborales desde el enfoque de trabajo decente, especialmente cuando se integran dimensiones como infraestructura, exposición a riesgos ocupacionales, procedimientos de trabajo y gestión jerárquica.

Esta brecha resulta particularmente relevante en Apurímac, donde las características de los establecimientos sanitarios pueden diferir de las observadas en los principales centros urbanos del país. La limitada evidencia sobre la relación entre condiciones laborales y trabajo decente en trabajadores de salud de esta región justifica estudiar un contexto con particularidades en infraestructura, exposición ocupacional, organización de actividades y gestión institucional. Por ello, la presente investigación posee relevancia teórica, práctica y social, al contribuir a comprender ambas variables, aportar evidencia para la gestión de recursos humanos y visibilizar la percepción de los trabajadores.

En este marco, el objetivo del presente estudio fue determinar la relación entre las condiciones laborales y el trabajo decente en los trabajadores de las instituciones prestadoras de servicios de salud de Apurímac durante 2025, considerando las dimensiones de infraestructura, exposición a agentes químicos, biológicos y radiación, procedimientos clínicos y ocupacionales, y disposiciones jerárquicas o de gestión institucional.

Metodología

La investigación fue de tipo aplicada, con enfoque cuantitativo, debido a que buscó generar evidencia empírica sobre la relación entre las condiciones laborales y el trabajo decente en trabajadores de instituciones prestadoras de servicios de salud (IPRESS) de la región Apurímac. En este sentido, los resultados se orientaron a proporcionar información que pudiera contribuir a la mejora de la gestión institucional y de las condiciones en las que el personal desarrolla sus actividades. Se empleó un diseño no experimental, transversal y de alcance correlacional, puesto que las variables fueron observadas sin manipulación y la información se recolectó en un único período durante 2025. Asimismo, se siguió el método hipotético-deductivo, al plantearse relaciones entre las variables que posteriormente fueron contrastadas mediante procedimientos estadísticos.

En cuanto a la población de estudio, esta estuvo conformada por trabajadores del sector salud pertenecientes a diferentes unidades ejecutoras de la región Apurímac y comprendió personal sujeto a distintos regímenes laborales. Como criterio de inclusión, se consideró contar con al menos un año de trabajo continuo en el sector salud de la región, independientemente de la modalidad contractual. Por el contrario, se excluyó a los trabajadores destacados temporalmente desde otras regiones y a quienes no habían desempeñado funciones de manera continua durante el último año. La selección de los participantes se realizó mediante muestreo no probabilístico, obteniéndose una muestra final de 164 trabajadores. Cabe señalar que, debido a las características del procedimiento de selección, los resultados se circunscriben a la población estudiada y su generalización a otros contextos debe realizarse con cautela.

Con respecto a las variables de análisis, se examinaron dos: condiciones laborales y trabajo decente. La primera fue operacionalizada mediante cuatro dimensiones: infraestructura del lugar de trabajo; exposición a agentes químicos, biológicos y/o radiación; procedimientos clínicos y ocupacionales; y disposiciones jerárquicas o de gestión institucional. Por su parte, el trabajo decente comprendió las dimensiones de remuneración, diálogo social y representación, motivación, promoción de los derechos fundamentales, compensación, salud y seguridad en el trabajo y trabajo digno.

Para la recolección de datos, se empleó un cuestionario estructurado de 41 ítems, de los cuales 18 correspondieron a la variable condiciones laborales y 23 a trabajo decente. El instrumento fue administrado mediante Google Forms, lo que permitió mantener un procedimiento uniforme de aplicación y registro de las respuestas. Posteriormente, la información obtenida fue organizada en una base de datos para su procesamiento estadístico.

Finalmente, en relación con las propiedades psicométricas del instrumento, la validez de contenido fue examinada mediante juicio de tres expertos, todos con formación doctoral y experiencia académica o investigativa.

Los especialistas valoraron la pertinencia y aplicabilidad de los ítems y formularon observaciones que fueron atendidas antes de la aplicación definitiva del cuestionario.

Tabla 1
Resultados de la validación del instrumento

Variable	N.°	Apellidos y nombres	Especialidad	Opinión
Condiciones laborales / Trabajo decente	1	Raggio Ramírez, Giuliana del Socorro	Doctora en Administración de la Educación. Investigadora RENACYT VII	Aplicable posterior al levantamiento de observaciones
Condiciones laborales / Trabajo decente	2	Menacho Vargas, Isabel	Doctora en Administración de la Educación. Doctora en Gestión Pública y Gobernabilidad. Investigadora RENACYT II	Aplicable posterior al levantamiento de observaciones
Condiciones laborales / Trabajo decente	3	Meza Salcedo, Rocío	Doctora en Ciencias de la Salud	Aplicable posterior al levantamiento de observaciones

Nota. Resultados del proceso de validación de contenido mediante juicio de expertos
Fuente. Certificados de validez del instrumento

La confiabilidad del instrumento se determinó mediante el coeficiente alfa de Cronbach. Para la variable condiciones laborales se obtuvo un α = 0,836 en los 18 ítems evaluados, mientras que para trabajo decente se alcanzó un α = 0,934 en 23 ítems. Estos resultados muestran una adecuada consistencia interna de las puntuaciones obtenidas mediante ambos componentes del instrumento.

Tabla 2
Estadísticas de confiabilidad de las variables del estudio

Variable	Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N.° de elementos
Condiciones laborales	0,836	0,830	18
Trabajo decente	0,934	0,935	23

Nota. La consistencia interna de las puntuaciones fue estimada mediante el coeficiente alfa de Cronbach

Una vez concluida la recolección, la información fue revisada y organizada para su procesamiento mediante IBM SPSS Statistics. El análisis se desarrolló en dos etapas. En primer lugar, se efectuó un análisis descriptivo mediante frecuencias y porcentajes, con el propósito de identificar la distribución de las condiciones laborales, el trabajo decente y sus respectivas dimensiones. Para facilitar la presentación de los resultados, las puntuaciones fueron organizadas de acuerdo con las categorías establecidas en el instrumento.

En segundo lugar, se realizó el análisis inferencial para examinar las asociaciones entre las condiciones laborales y el trabajo decente, tanto de forma global como según cada una de sus dimensiones. En el procesamiento estadístico registrado en el estudio se empleó el coeficiente de correlación de Pearson para analizar la relación del trabajo decente con las condiciones laborales globales, la infraestructura, la exposición a agentes químicos, biológicos y/o radiación y las disposiciones jerárquicas o de gestión de las IPRESS. Para la dimensión correspondiente a los procedimientos clínicos y ocupacionales se utilizó el coeficiente rho de Spearman.

En todos los contrastes se trabajó con los 164 participantes y se estableció un nivel de significancia estadística de $p < 0,05$. Los coeficientes fueron interpretados considerando la dirección, magnitud y significancia de las asociaciones. Debido a que el estudio fue transversal y correlacional, los resultados se interpretaron exclusivamente como relaciones entre las variables, sin atribuir efectos, influencia o causalidad entre las condiciones laborales y el trabajo decente.

Por último, es oportuno señalar que, el estudio se desarrolló respetando los principios de confidencialidad, anonimato, respeto a los participantes e integridad científica. La información recolectada fue utilizada únicamente con fines académicos y científicos y se mantuvo la reserva de los datos personales de los participantes. Asimismo, se respetaron los derechos de autor y las normas de citación correspondientes a las fuentes utilizadas en la investigación.

Resultados

El análisis se realizó tomando en cuenta la información proporcionada por 164 trabajadores de las instituciones prestadoras de servicios de salud de Apurímac. En correspondencia con el enfoque cuantitativo y el alcance correlacional planteados en la metodología, primero se describió el comportamiento de las variables y sus dimensiones mediante frecuencias y porcentajes y, posteriormente, se examinó su relación con el trabajo decente mediante los coeficientes de correlación reportados.

La distribución general muestra que las condiciones laborales fueron valoradas principalmente como regulares. De los 164 participantes, 112 trabajadores (68,3 %) se ubicaron en esta categoría, mientras que 34 (20,7 %) las consideraron malas y 18 (11,0 %) las calificaron como buenas. En cuanto al trabajo decente, más de la mitad de los participantes, 94 trabajadores (57,3 %), presentó un nivel aceptable; 64 (39,0 %) se ubicaron en el nivel tolerable y solo 6 (3,7 %) en el nivel inaceptable.

Tabla 3

Distribución de las condiciones laborales, sus dimensiones y el trabajo decente

Variable o dimensión	Primera categoría n (%)	Segunda categoría n (%)	Tercera categoría n (%)
Condiciones laborales	Bueno: 18 (11,0)	Regular: 112 (68,3)	Malo: 34 (20,7)
Infraestructura	Bueno: 56 (34,1)	Regular: 76 (46,3)	Malo: 32 (19,5)
Agentes químicos, biológicos y/o radiación	Bueno: 14 (8,5)	Regular: 78 (47,6)	Malo: 72 (43,9)
Procedimientos clínicos y ocupacionales	Bueno: 24 (14,6)	Regular: 74 (45,1)	Malo: 66 (40,2)
Disposiciones jerárquicas y/o gestión de IPRESS	Bueno: 52 (31,7)	Regular: 70 (42,7)	Malo: 42 (25,6)
Trabajo decente	Aceptable: 94 (57,3)	Tolerable: 64 (39,0)	Inaceptable: 6 (3,7)

Nota. Los porcentajes fueron calculados sobre el total de 164 participantes

Al revisar las dimensiones de las condiciones laborales, la infraestructura mostró una distribución relativamente favorable: el 34,1 % fue calificada como buena y el 46,3 % como regular. En contraste, las dimensiones relacionadas con agentes químicos, biológicos y/o radiación y con los procedimientos clínicos y ocupacionales concentraron proporciones importantes en las categorías regular y mala. En la dimensión jerárquica y de gestión, el 31,7 % de los participantes expresó una valoración buena, el 42,7 % regular y el 25,6 % mala.

Para comprender con mayor claridad cómo se comportaba el trabajo decente frente a los distintos niveles de las condiciones laborales, se comparó el porcentaje de participantes que alcanzó un nivel aceptable de trabajo decente dentro de cada categoría. Esta síntesis permite identificar diferencias entre las dimensiones sin reproducir cinco tablas cruzadas independientes.

Tabla 4

Porcentaje de trabajo decente aceptable según el nivel de las condiciones laborales y sus dimensiones

Condiciones laborales o dimensión	Buena (%)	Regular (%)	Mala (%)
Condiciones laborales globales	100,0	62,5	17,6
Infraestructura	85,7	44,7	37,5

Agentes químicos, biológicos y/o radiación	57,1	56,4	58,3
Procedimientos clínicos y ocupacionales	41,7	59,5	60,6
Disposiciones jerárquicas y/o gestión de IPRESS	100,0	48,6	19,0

Nota. Los porcentajes representan la proporción de participantes con trabajo decente aceptable dentro de cada nivel de la variable o dimensión

El patrón descriptivo fue especialmente claro en las condiciones laborales globales. Todos los trabajadores que calificaron sus condiciones como buenas presentaron un nivel aceptable de trabajo decente, mientras que esta proporción disminuyó al 62,5 % entre quienes las consideraron regulares y al 17,6 % entre quienes las calificaron como malas. En este último grupo predominó el nivel tolerable de trabajo decente (70,6 %), seguido del inaceptable (11,8 %).

Una tendencia semejante apareció en la dimensión de disposiciones jerárquicas y gestión institucional. El 100 % de quienes valoraron esta dimensión como buena presentó un nivel aceptable de trabajo decente, frente al 48,6 % de quienes la calificaron como regular y solo el 19,0 % de quienes la percibieron como mala. Entre estos últimos, el 71,4 % se ubicó en el nivel tolerable y el 9,5 % en el inaceptable. Este comportamiento anticipa la relevancia que alcanzó la dimensión organizacional en el análisis inferencial.

La infraestructura también mostró diferencias: el 85,7 % de quienes la evaluaron como buena presentó trabajo decente aceptable, porcentaje que descendió al 44,7 % cuando fue valorada como regular y al 37,5 % cuando fue considerada mala. En cambio, no se observó un patrón descriptivo progresivo en la exposición a agentes químicos, biológicos y/o radiación ni en los procedimientos clínicos y ocupacionales. Los porcentajes de trabajo decente aceptable permanecieron relativamente próximos entre las diferentes categorías de exposición ocupacional, mientras que en los procedimientos clínicos incluso se presentaron porcentajes mayores de trabajo decente aceptable en las categorías regular y mala que en la buena. Estos resultados requerían, por tanto, ser contrastados mediante el análisis correlacional.

El análisis inferencial confirmó que las distintas dimensiones de las condiciones laborales no se relacionaron de la misma manera con el trabajo decente.

Tabla 5

Correlación entre las condiciones laborales, sus dimensiones y el trabajo decente

Variable o dimensión	Coeficiente	p	Interpretación
Condiciones laborales globales	r = 0,605	< 0,001	Positiva, moderada-alta y significativa
Infraestructura	r = 0,350	< 0,001	Positiva, baja-moderada y significativa
Agentes químicos, biológicos y/o radiación	r = 0,048	0,542	Muy débil y no significativa
Procedimientos clínicos y ocupacionales	ρ = 0,008	= 0,919	Prácticamente nula y no significativa
Disposiciones jerárquicas y/o gestión de IPRESS	r = 0,702	< 0,001	Positiva, alta y significativa

Nota. r = coeficiente de correlación de Pearson; ρ = rho de Spearman; n = 164. Se consideró significancia estadística cuando p < 0,05

En relación con el objetivo general, se encontró una asociación positiva y estadísticamente significativa entre las condiciones laborales y el trabajo decente (r = 0,605; p < 0,001). Esto significa que las valoraciones más favorables de las condiciones laborales tendieron a presentarse junto con valoraciones más favorables del trabajo decente. Debido al diseño transversal y correlacional del estudio, este resultado debe interpretarse como una asociación y no como una relación causal.

El análisis por dimensiones mostró diferencias relevantes. La infraestructura se relacionó positiva y significativamente con el trabajo decente (r = 0,350; p < 0,001), aunque con una magnitud menor que la observada para las condiciones laborales globales. Por el contrario, la dimensión correspondiente a agentes químicos,

biológicos y/o radiación presentó una correlación muy débil y estadísticamente no significativa (r = 0,048; p = 0,542). De manera similar, los procedimientos clínicos y ocupacionales mostraron una relación prácticamente nula con el trabajo decente (ρ = 0,008; p = 0,919).

La asociación de mayor magnitud correspondió a las disposiciones jerárquicas y a la gestión de las IPRESS (r = 0,702; p < 0,001). Este resultado muestra que la percepción favorable de la organización, las relaciones jerárquicas y la gestión institucional se encontró estrechamente asociada con una mejor valoración del trabajo decente.

En conjunto, los hallazgos muestran que la relación entre las condiciones laborales y el trabajo decente no es homogénea entre sus dimensiones. Mientras las condiciones laborales globales, la infraestructura y, especialmente, la dimensión jerárquico-organizacional mostraron asociaciones estadísticamente significativas, la exposición a agentes ocupacionales y los procedimientos clínicos y ocupacionales no presentaron relaciones significativas. Por tanto, dentro de la población estudiada, los componentes relacionados con la organización y la gestión institucional fueron los que mostraron una vinculación más marcada con la percepción del trabajo decente.

Discusión

Los resultados muestran que las condiciones laborales se relacionan de manera positiva y estadísticamente significativa con el trabajo decente en los trabajadores de las IPRESS de Apurímac (r = 0,605; p < 0,001). La magnitud moderada-alta de esta asociación indica que una percepción más favorable de las condiciones de trabajo tiende a acompañarse de una valoración también más favorable del trabajo decente. Este hallazgo coincide con Hult et al. (2025), quienes señalaron que la calidad del empleo se construye a partir de distintas dimensiones contextuales y organizacionales.

De manera similar, Hernández et al. (2024) encontraron que los profesionales jóvenes de enfermería vinculan sus condiciones de empleo y trabajo con su salud y con la forma en que viven su experiencia profesional. En la misma línea, El-Gazar et al. (2025) evidenciaron que el trabajo decente se relaciona con la capacidad laboral, el bienestar psicológico y la pertenencia organizacional.

Estos antecedentes permiten entender que el trabajo decente no depende de un único atributo del empleo, sino de la experiencia laboral en su conjunto. Xue et al. (2025) mostraron que las enfermeras asocian el trabajo decente con un entorno seguro, justo y respetuoso, acompañado de apoyo, remuneración adecuada, seguridad social y posibilidades de desarrollo.

Esta lectura es coherente con los resultados obtenidos en Apurímac, aunque debe mantenerse una interpretación prudente. Debido al diseño transversal y correlacional, la asociación encontrada no permite afirmar causalidad. En este sentido, Teoh et al. (2023), mediante evidencia longitudinal, también mostraron que las condiciones de trabajo se relacionan con la salud psicológica y otros resultados profesionales.

Al analizar las dimensiones por separado se observa que la asociación no es homogénea. La infraestructura presentó una relación positiva y estadísticamente significativa con el trabajo decente, aunque de magnitud baja-moderada (r = 0,350; p < 0,001). Esto sugiere que disponer de espacios, recursos y condiciones materiales adecuadas forma parte de una experiencia laboral favorable, pero no explica por sí sola cómo los trabajadores valoran la dignidad y calidad de su trabajo. Akerstrom et al. (2025) identificaron que los factores organizacionales de riesgo y promoción de la salud en el sector sanitario están vinculados con las características del entorno laboral.

Asimismo, Hernández et al. (2024) mostraron que la experiencia de los trabajadores incorpora dimensiones físicas, contractuales, psicosociales y estructurales. Por tanto, una infraestructura adecuada resulta importante, aunque insuficiente si no está acompañada de condiciones organizacionales favorables.

La exposición a agentes químicos, biológicos y/o radiación no mostró una asociación significativa con el trabajo decente (r = 0,048; p = 0,542). Este resultado no significa que los riesgos ocupacionales carezcan de importancia. Zabarmawi (2024) documentó evidencia de daño en el ADN de trabajadores sanitarios expuestos a bajas dosis de radiación ionizante. Asimismo, van Huizen et al. (2024) destacaron la importancia de las prácticas seguras frente a medicamentos peligrosos, mientras que Campbell et al. (2024) evidenciaron que la percepción del riesgo está atravesada por el conocimiento, las prácticas de seguridad y las condiciones organizacionales. En consecuencia, la ausencia de significancia debe interpretarse como falta de relación estadística con la percepción global del trabajo decente y no como ausencia de riesgo para la salud.

Los procedimientos clínicos y ocupacionales también mostraron una relación prácticamente nula y no significativa (ρ = 0,008; p = 0,919). Aunque este resultado puede parecer inesperado, Tiga-Loza et al. (2024) encontraron que la satisfacción y el estrés en profesionales de enfermería se relacionan con características como la demanda, los horarios y la presión laboral. La diferencia puede deberse a que esos estudios analizaron resultados específicos, mientras que aquí se evaluó un constructo más amplio: el trabajo decente. Así, ciertos

procedimientos podrían influir en dimensiones particulares del bienestar sin reflejarse necesariamente en una valoración global del trabajo.

El hallazgo de mayor relevancia fue la relación entre las disposiciones jerárquicas y la gestión de las IPRESS con el trabajo decente ($r = 0,702$; $p < 0,001$), la asociación más alta entre las dimensiones estudiadas. Este resultado sitúa a la organización y al modo en que se ejerce la gestión como elementos centrales de la experiencia laboral. Zheng et al. (2024) encontraron relaciones entre apoyo organizacional, trabajo decente, calidad de vida profesional y bienestar en enfermeras.

De igual manera, Othman et al. (2025) reportaron una relación positiva entre liderazgo humilde y trabajo decente, mientras que Cao et al. (2025) observaron que su percepción varía según características laborales y organizacionales. Estas coincidencias refuerzan la idea de que la manera en que los trabajadores son dirigidos, escuchados, reconocidos y apoyados influye en la valoración de su trabajo.

La asociación observada en Apurímac entre la dimensión jerárquico-organizacional y el trabajo decente fue superior a la reportada por Othman et al. (2025) entre liderazgo humilde y trabajo decente. Esta diferencia puede relacionarse con las características de las poblaciones, los contextos institucionales y la operacionalización de las variables. Más que una contradicción, el contraste sugiere que en las IPRESS estudiadas la gestión institucional ocupa un lugar especialmente relevante. Xue et al. (2025) también identificaron el respeto, el apoyo y un entorno laboral justo como componentes esenciales del trabajo decente.

En conjunto, los resultados muestran un patrón claro: las condiciones laborales globales se asociaron de manera moderada-alta con el trabajo decente; la infraestructura presentó una asociación menor; los riesgos ocupacionales y los procedimientos clínicos no mostraron relaciones significativas; y la gestión jerárquica alcanzó la asociación más elevada.

Esta heterogeneidad coincide con la perspectiva multidimensional descrita por Hult et al. (2025) y evita asumir que todos los componentes de las condiciones laborales tienen el mismo peso. En términos prácticos, las estrategias institucionales deberían atender tanto las condiciones materiales y de seguridad como el liderazgo, la comunicación, el reconocimiento y el apoyo organizacional.

Finalmente, los hallazgos deben interpretarse considerando que el estudio fue transversal, utilizó una muestra no probabilística de 164 trabajadores y se basó en medidas de percepción. Por ello, no pueden generalizarse automáticamente a todas las instituciones sanitarias ni permiten establecer causalidad. Además, no se incluyeron variables como régimen contractual, remuneración, antigüedad, profesión, carga laboral o tipo de establecimiento, que podrían modificar las asociaciones observadas. Futuros estudios deberían incorporar muestras más amplias, diseños longitudinales o multicéntricos y análisis multivariados para comprender con mayor profundidad los factores que favorecen una experiencia de trabajo decente en el sector salud.

Conclusiones

La investigación nos permite afirmar que las condiciones laborales constituyen un elemento estrechamente relacionado con el trabajo decente de los trabajadores de las IPRESS de Apurímac. Los hallazgos evidencian que la experiencia del trabajo decente no es únicamente fruto de las condiciones materiales, ni de la exposición al riesgo laboral, sino de elementos relacionados con la organización, la gestión institucional y las relaciones laborales, siendo así que la dimensión jerárquico-organizacional cobra especial relevancia en la valoración que los trabajadores hacen de su situación laboral.

El principal aporte que hace la investigación es poner en evidencia, en el contexto de las IPRESS de Apurímac, que el trabajo decente debe ser considerado como un fenómeno multidimensional donde concurren factores físicos, ocupacionales, organizacionales, entre otros. Mirando con una perspectiva aplicada, estos hallazgos constituyen un aval para reforzar la gestión institucional, el liderazgo, la comunicación y el acompañamiento a los trabajadores como elementos de las estrategias en pro del trabajo decente. Se sugiere investigar este fenómeno en otros contextos sanitarios y desde diseños que favorezcan indagar en las variables asociativas.

Referencias

Akerstrom, M., Wahlström, J., Lindegård, A., Arvidsson, I., & Fagerlind, A. (2025). Organisational-level risk and health-promoting factors within the healthcare sector—a systematic search and review. *Frontiers in Medicine*, 11, 1509023. https://doi.org/10.3389/fmed.2024.1509023

Becerra, L., Alvarado, A., Núñez, J., & Uriarte, R. (2024). Experiencia laboral y percepción del personal sanitario de Perú durante la pandemia de COVID-19. *Vive. Revista de Investigación en Salud, 7*(20), 393–402. https://doi.org/10.33996/revistavive.v7i20.308

Campbell, K., Afseth, J., Dunham, M., & King, M. (2024). Global cancer nurse's experiences and perceptions of potential occupational exposure to cytotoxic drugs: Mixed method systematic review with framework synthesis. *Journal of Clinical Nursing, 33*(12), 4585–4601. https://doi.org/10.1111/jocn.17488

Cao, M., Chen, Y., Yuan, X., & Liu, Y. (2025). Decent work perception among PICU nurses: Current status and influencing factors. *BMC Nursing*, 24, 177. https://doi.org/10.1186/s12912-025-02706-9

El-Gazar, H. E., Ali, A. M., Shawer, M., Serag, R. M., & Zoromba, M. A. (2025). Decent work and nurses' work ability: A cross-sectional study of the mediating effects of perceived insider status and psychological well-being. *International Journal of Nursing Studies Advances, 8*, 100283. https://doi.org/10.1016/j.ijnsa.2024.100283

Hernández, M., Suárez, Z., Vargas, A., & Castiblanco, A. (2024). Young nurses' perceptions about their employment, working and health conditions. *Revista Latino-Americana de Enfermagem, 32*, e4335. https://doi.org/10.1590/1518-8345.7398.4335

Hult, M., Ring, M., Siranko, H., & Kangasniemi, M. (2025). Decent and precarious work among nursing and care workers: A mixed-method systematic review. *Journal of Advanced Nursing, 81*(6), 2913–2928. https://doi.org/10.1111/jan.16572

Llop, A., Vračar, A., Llop, G., Benach, J., Angeli, L., Jaimez, L., Thapa, P., Bhatta, R., Mahindrakar, S., Bontempo, S., Nar Devi, S., Barria, S., Marcos Alonso, S., & Julià, M. (2021). Employment and working conditions of nurses: Where and how health inequalities have increased during the COVID-19 pandemic? *Human Resources for Health, 19*, 112. https://doi.org/10.1186/s12960-021-00651-7

Naciones Unidas. (2024). *The Sustainable Development Goals Report 2024*. United Nations. https://unstats.un.org/sdgs/report/2024/

Naciones Unidas. (2025). *The Sustainable Development Goals Report 2025*. United Nations. https://unstats.un.org/sdgs/report/2025/

Othman, A., Abdelaliem, S., & Mahran, H. (2025). Leader's humility: Unveiling the mediating effect of decent work on the relation between humble leadership and nurses' grit. *Journal of Nursing Management,* 4640687. https://doi.org/10.1155/jonm/4640687

Prado, S., & Vásquez, A. (2024). Síndrome de burnout en pandemia y satisfacción laboral en médicos serumistas de Ayacucho. *Horizonte Médico, 24*(2), e10. https://doi.org/10.24265/horizmed.2024.v24n2.10

Ruiz-Ramírez, L., & Tello-Castrillón, C. (2025). Aportes de las características del trabajo de la OIT al objetivo de trabajo decente en una universidad colombiana. *AiBi Revista de Investigación, Administración e Ingeniería, 13*(2), 1–13. https://doi.org/10.15649/2346030X.4015

Saltos, I. (2022). Condiciones de trabajo del personal de salud que enfrenta la pandemia en Latinoamérica: Revisión integrativa. *SANUS. Revista de Enfermería, 7*(18), e311. https://doi.org/10.36789/revsanus.vi1.311

Samillán-Yncio, G., Zeladita-Huaman, J. A., Franco-Chalco, E., Zegarra-Chapoñan, R., Montes-Iturrizaga, I., & Rivera-Medrano, Z. J. (2024). Psychometric assessment of the communication skills scale among Peruvian nurses and factors associated with job insecurity. *Healthcare, 12*(24), 2582. https://doi.org/10.3390/healthcare12242582

Teoh, K., Singh, J., Medisauskaite, A., & Hassard, J. (2023). Doctors' perceived working conditions, psychological health and patient care: A meta-analysis of longitudinal studies. *Occupational and Environmental Medicine, 80*(2), 61–69. https://doi.org/10.1136/oemed-2022-108486

Tiga-Loza, D., Mancilla-Lucumi, A., Castro-Bernal, M., Vergara-Escobar, O., Llanganate-Osorio, D., & Reimundo Acosta, E. (2024). Multicenter study on satisfaction, stress and working conditions in nursing in Latin American countries. *Revista Latinoamericana de Enfermagem, 32*, e4392. https://doi.org/10.1590/1518-8345.7337.4392

van Huizen, P., Russo, P., Manias, E., Kuhn, L., & Connell, C. (2024). Knowledge and safe handling practices affecting the occupational exposure of nurses and midwives to hazardous drugs: A mixed methods systematic review. *International Journal of Nursing Studies, 160*, 104907. https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2024.104907

Vergara Mejía, A., Zeta-Solis, L., Córdova-Agurto, J., & Gutiérrez-Crespo, H. (2024). Síndrome de burnout y condiciones laborales en profesionales de enfermería de un centro quirúrgico de un hospital nacional en Perú en el contexto del COVID-19. *Revista del Cuerpo Médico Hospital Nacional Almanzor Aguinaga Asenjo, 17*(4), e2378. https://doi.org/10.35434/rcmhnaaa.2024.174.2378

Xue, B., Feng, Y., Li, X., Hu, Z., Zhao, Y., Ma, W., Li, S., & Luo, H. (2025). Unveiling nurses' perspectives on decent work: A qualitative exploration. *International Nursing Review*, 72(2), e13041. https://doi.org/10.1111/inr.13041

Zabarmawi, Y. (2024). Assessment of DNA damage in healthcare workers occupationally exposed to low doses of ionizing radiation in the comet assay: Meta-analysis. *Journal of Radiation Research and Applied Sciences, 17*(2), 100864. https://doi.org/10.1016/j.jrras.2024.100864

Zheng, J., Feng, S., Gao, R., Gong, X., Ji, X., Li, Y., & Wang, X. (2024). The relationship between organizational support, professional quality of life, decent work, and professional well-being among nurses: A cross-sectional study. *BMC Nursing, 23*, 425. https://doi.org/10.1186/s12912-024-02114-5

Zoromba, M., & El-Gazar, H. (2026). Decent work in nursing: A concept analysis. *Asian Nursing Research*. https://doi.org/10.1016/j.anr.2026.06.001